



EAESP

GV PESQUISA

ASPECTOS HUMANOS E TRABALHISTAS: CÓDIGOS DE CONDUITA DO SETOR DE GÁS E PETRÓLEO

Relatório 24/2005

LIGIA MAURA FERNANDES GARCIA DA COSTA

Não é permitido o uso das publicações do GVpesquisa para fins comerciais, de forma direta ou indireta, ou, ainda, para quaisquer finalidades que possam violar os direitos autorais aplicáveis. Ao utilizar este material, você estará se comprometendo com estes termos, como também com a responsabilidade de citar adequadamente a publicação em qualquer trabalho desenvolvido.

Aspectos Humanos e Trabalhistas: Códigos de Conduta do Setor de Gás e Petróleo
HUMAN AND LABOR ISSUES: CODES OF CONDUCT OF THE OIL AND GAS INDUSTRY

Resumo: A presença de uma empresa internacionalmente significa também a disseminação mundial de seu Código de Conduta de Responsabilidade Social (Código de CRS). É portanto necessário um certo controle do conteúdo desses Códigos. As regras e padrões internacionais podem desempenhar este papel. O setor de gás e petróleo causa grande impacto nas comunidades em que as empresas exercem suas atividades. O mesmo se pode afirmar em relação aos seus Códigos de CRS. Este estudo examina, então, duas vertentes distintas mas convergentes. De um lado, o estudo comparativo de como os Códigos de CRS das empresas do setor de gás e petróleo tratam dos humanos e trabalhistas. De outro, examina-se a conformidade – ou falta de conformidade – dos Códigos de CRS com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais. Estratégias podem então ser propostas ao setor de gás e petróleo, para a melhoria dos direitos humanos e trabalhistas de seus Códigos de CRS. Com isso atende-se às necessidades das comunidades envolvidas e, também, cria-se valor para as empresas do setor de gás e petróleo.

Palavras-chave: Código de Conduta de Responsabilidade Social (CRS); Setor de gás e petróleo; Direitos humanos; Direito trabalhista; Trabalho forçado; Trabalho infantil; Não discriminação; Assédio, abuso e ações disciplinares.

Abstract: The presence of a company on an international level also means the worldwide dissemination of its Code of Conduct of Social Responsibility (CSR code of conduct). It is therefore necessary to have a certain amount of control over the contents of such codes or manuals. International rules and standards may be used for such purpose. The oil and gas industry has a great impact on the communities where these companies perform their activities. The same is true with respect to their CSR codes of conduct. Therefore, this study covers two approaches that are different from each other but nonetheless converge. On the one hand, the comparative study of how oil and gas companies deal with human and labor issues under their CSR codes of conduct. On the other hand, we review compliance or noncompliance of such CSR codes with the international treaties, agreements, rules and standards. Strategies may then be recommended to the oil and gas industry, to improve labor and human rights of their CSR codes of conduct. This will meet the needs of the communities involved while adding value to the oil and gas companies.

Key words: Codes of Conduct of Social Responsibility (CSR); Oil and gas industry; Human rights; Labor rights; Forced labor; Child labor; Non-discrimination; Harassment, abuse and disciplinary measures.

Ligia Maura Costa

Professor Adjunto – Departamento de Fundamentos Sociais e Jurídicos (FSJ)

Escola de Administração de Empresas de São Paulo – Fundação Getulio Vargas (FGV/EAESP)

Doutor em direito – Université de Paris – X (Nanterre)

DESS em direito do comércio internacional – Université de Paris – X (Nanterre)

Visiting Scholar – University of Michigan Law School

ÍNDICE

LISTA DE ACRÔNIMOS E ABREVIATURAS.....	4
INTRODUÇÃO	5
1. ASPECTOS HUMANOS E TRABALHISTAS: ABORDAGEM COMPARATIVA DOS CÓDIGOS DE CRS	6
1.1. Estratégias Gerais de Proteção aos Direitos Humanos.....	7
1.2. Trabalho Forçado	7
1.3. Trabalho Infantil	8
1.4. Não Discriminação.....	9
1.5. Assédio, Abuso e Ações Disciplinares	10
2. ASPECTOS HUMANOS E TRABALHISTAS: ENFOQUE INTERNACIONAL ..	10
2.1. Estratégias Gerais de Proteção aos Direitos Humanos.....	12
2.2. Trabalho Forçado	13
2.3. Trabalho Infantil	14
2.4. Não Discriminação.....	15
2.5. Assédio, Abuso e Ações Disciplinares	17
3. CONFORMIDADE c. NÃO CONFORMIDADE: CÓDIGOS DE CRS E O ENFOQUE INTERNACIONAL	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	18
ANEXO A.....	22
BP p.l.c. (BP).....	22
ChevronTexaco Corporation (ChevronTexaco)	27
ENI S.p.A (Eni).....	31
Exxon Mobil Corporation (ExxonMobil)	35
Galp Energia (Galp).....	39
Odebrecht S.A. (Odebrecht).....	44
Petróleo Brasileiro SA (Petrobras).....	48
The Royal Dutch/ Shell Group of Companies (Shell).....	53
Statoil ASA (Statoil)	57
CONCLUSÃO GERAL.....	60
Referências	66
Sites das empresas do setor de gás e petróleo.....	68

LISTA DE ACRÔNIMOS E ABREVIATURAS

American Petroleum Institute	API
BP p.l.c.	BP
Caux Roundtable Principles for Business	Caux
ChevronTexaco Corporation	ChevronTexaco
Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos	Carta de Banjul
Códigos de Conduta de Responsabilidade Social	CRS
Convenção dos Direitos da Criança da ONU	CDC
Convenção OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado de 1957	OIT 105
Convenção da OIT sobre Discriminação Relacionada ao Emprego e Ocupação de 1958	OIT 111
Convenção OIT sobre a Idade Mínima de 1973	OIT 138
Convenção OIT sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização de 1948	OIT 87
Convenção OIT sobre Populações Indígenas e Tribais de 1957	OIT 107
Convenção OIT sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, 1989	OIT 169
Convenção OIT sobre a Proibição e a Ação Imediata para a eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999	OIT 182
Convenção OIT sobre Remuneração Igualitária de 1951	OIT 100
Convenção OIT sobre Trabalho Forçado de 1930	OIT 29
Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948	DUDH
Eni S.p.A	Eni
Exxon Mobil Corporation	ExxonMobil
Galp Energia	Galp
Global Sullivan Principles	Princípios Sullivan
International Chamber of Commerce	ICC
International Covenant on Civil and Political Rights, 1966	CCPR
International Finance Corporation	IFC
Odebrecht S.A.	Odebrecht
Organização das Nações Unidas	ONU
Organização Internacional do Trabalho	OIT
Organization for Economic Cooperation and Development	OECD
Organization for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises	OECD Guidelines
Petróleo Brasileiro SA	Petrobras
Recomendação 146 da OIT sobre Idade Mínima para Admissão no Trabalho 146	Recomendação OIT 146
Regional Association of Oil and Natural Gas Companies in Latin America and the Caribbean	ARPEL
Statoil ASA	Statoil
The Royal Dutch/ Shell Group of Companies	Shell
Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy	Tripartite Declaration
United Nations Guiding Principles on Internal Displacement	UN Guiding Principles
UN Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights	UN Norms
World Bank Group	WB

INTRODUÇÃO

O conceito de legitimidade social de uma empresa com presença internacional é entendido como a sua capacidade de construir estratégias que integrem com sinergia cinco grandes princípios diretores: direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente, aspectos econômicos e sociais. Muitas empresas contemplam esses princípios em suas políticas internas, intituladas Códigos de Conduta de Responsabilidade Social (Códigos de CRS). Através desses Códigos de CRS, as empresas pretendem atender, satisfatoriamente, as demandas de todas as partes interessadas (*stakeholders*) num ambiente internacionalizado e, com isso, criar valor. Dos cinco princípios diretores, apenas os aspectos humanos e trabalhistas são analisados no presente estudo.

A disseminação mundial de Códigos de CRS se dá através da presença de uma empresa num determinado território soberano. Os Códigos de CRS podem ser instrumentos valiosos de melhoria das condições locais. Todavia, na relação entre empresa e partes interessadas há interesses divergentes ou no mínimo distintos. É, portanto, necessário compreender se os Códigos de CRS formulados pelas empresas e disseminados mundialmente atendem às normas e padrões reconhecidos internacionalmente. A escala da disseminação de Códigos de CRS é variável, atingindo porém seu nível máximo nos setores em que são necessários grandes projetos de investimento para permitir o exercício das atividades das empresas. O setor de gás e petróleo é um bom exemplo.

Num primeiro momento, este estudo examina, comparativamente, os aspectos sociais presentes nos Códigos CRS das seguintes empresas do setor de gás e petróleo:

- BP p.l.c. (BP);
- ChevronTexaco Corporation (ChevronTexaco);
- Eni S.p.A (Eni);
- Exxon Mobil Corporation (ExxonMobil);
- Galp Energia (Galp);

-
- Odebrecht S.A. (Odebrecht);
 - Petróleo Brasileiro SA (Petrobras);
 - Statoil ASA (Statoil), e
 - The Royal Dutch/ Shell Group of Companies (Shell).

A escolha das empresas foi feita com base nos seguintes critérios: desenvolvimento de suas operações no território brasileiro e, concomitantemente, presença em países emergentes. Para realizar a presente análise comparativa, foi utilizada a estratégia metodológica intitulada estudo de caso fundamentado em informações e dados secundários, extraídos de documentos, relatórios e publicações das respectivas empresas.

Num segundo momento, este estudo coloca em evidência os aspectos humanos e trabalhistas sob o prisma internacional, através da análise dos tratados e convenções internacionais mais relevantes e das directrizes, normas e padrões de algumas associações de gás e petróleo, organismos internacionais, ONGs e organizações multilaterais. Os principais resultados obtidos por este estudo comparativo estão apresentados no Quadro 1 (Anexo A) e são analisados na parte 3 do presente estudo.

1. ASPECTOS HUMANOS E TRABALHISTAS: ABORDAGEM COMPARATIVA DOS CÓDIGOS DE CRS

Os aspectos humanos e trabalhistas estão divididos em cinco subcategorias comuns presentes nos Códigos de CRS das empresas analisadas. São elas:

- Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos,
- Trabalho forçado,
- Trabalho infantil,
- Não discriminação,
- Assédio, abuso e ações disciplinares.

1.1. Estratégias Gerais de Proteção aos Direitos Humanos

A maior parte dos Códigos de CRS examinados estabelece estratégias para a proteção dos direitos humanos. De forma mais simples, a Shell declara, apenas, o respeito aos “direitos humanos de seus empregados”. Já a BP sustenta que os direitos humanos “são universais [... e] sacramentados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU”. No mesmo sentido, a ExxonMobil acredita nos “princípios estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem”. De modo mais específico, o Código de CRS da Eni trata da “proteção aos direitos humanos e trabalhistas, da segurança e do meio ambiente [...] como esboçado pelas instituições internacionais e convenções”. Melhor ainda, a Statoil diz que “observará e promoverá padrões fundamentais de direitos humanos, trabalhistas e ambientais”. Por fim, mas não por último, a Petrobras “aderiu ao Pacto Global das Nações Unidas, um acordo voluntário pelo qual empresas de todo o mundo se comprometem a garantir o respeito a nove princípios relativos a Direitos Humanos, condições de trabalho e meio ambiente.”

Embora quase todos os Códigos de CRS do setor de gás e petróleo tratem dos direitos humanos, o Código da Galp sequer menciona este aspecto. É importante notar que apesar de a maioria dos Códigos de CRS mencionar os direitos humanos, somente a Petrobras define, precisamente, os termos e as condições em que estes devam ser aplicados.

1.2. Trabalho Forçado

Todos os Códigos de CRS são unânimes em declarar o total repúdio ao trabalho forçado. Todas as empresas analisadas aderiram a Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948 (DUDH) da Organização das Nações Unidas (ONU). As divergências entre os Códigos de CRS surgem quando da definição do que é ou do que deve ser entendido como trabalho forçado. A BP, a Petrobras e a ChevronTexaco dizem, claramente, que não tolerarão, aceitarão ou empregarão trabalho forçado em suas atividades. Mais especificamente, a Eni declara que o “trabalho forçado é proibido, quer seja através da

escravidão, quer seja através de trabalho executado por detentos”. De todas as empresas examinadas, somente a BP diz que não apenas não empregará trabalho forçado como também não permitirá que seus fornecedores, parceiros e contratados o façam. Ressalte-se que os Códigos de CRS da Exxon Mobil, da Odebrecht, da Shell e da Galp não fazem qualquer menção expressa ao trabalho forçado, mencionando apenas o mais amplo e profundo respeito aos direitos humanos, o que implicitamente compreende o repúdio ao trabalho forçado.

1.3. Trabalho Infantil

Os Códigos de CRS proíbem, categoricamente, o trabalho infantil. A unanimidade se interrompe quando da determinação de uma conduta comum específica a essa proibição geral. A ExxonMobil apenas “condena os abusos aos direitos humanos”, dentre eles o trabalho infantil. Seguindo essa mesma linha, muitos Códigos de CRS fazem referência a padrões, normas, tratados e convenções internacionais referentes aos direitos humanos em geral. A título de exemplo, a ChevronTexaco menciona os Princípios Globais Sullivan (Global Sullivan Principles), a Statoil compromete-se com “uma série de padrões trabalhistas” universalmente aceitos, “incluindo a eliminação do trabalho infantil.

Por outro lado e de forma específica, a Petrobras tem por objetivo “promover a abolição efetiva do trabalho infantil”. Já a Shell tem a intenção de “impedir o trabalho infantil, através de um amplo programa de treinamento e de conscientização”. De todos os Códigos de CRS analisados, somente a BP estabelece regras claras diante do problema real da existência, muitas vezes necessária, do trabalho infantil devidamente autorizado nos países emergentes. Apesar de a BP declarar que “não usará trabalho infantil em suas atividades”, ela buscará “alternativas para a transição do trabalho infantil [existente], através de aprendizagem, treinamento e educação”. De todos os Códigos de CRS somente a Petrobras e a BP mencionam a proibição de trabalho infantil, “para regular suas relações com fornecedores e parceiros”.

Em contraste, a Odebrecht e a Galp não fazem referência ao trabalho infantil em seus Códigos de CRS.

1.4. Não Discriminação

A não discriminação no ambiente de trabalho é mencionada por todos os Códigos de CRS examinados. A não discriminação abrange um amplo leque de temas, desde aspectos culturais e políticos, passando pela diversidade étnica e de gênero, e até mesmo em relação à orientação sexual. A Eni, por exemplo, estabelece que não haverá discriminação em relação às inclinações políticas de seus funcionários. Já a Odebrecht inclui “peso, altura ou condições físicas”, como critérios de não discriminação. A Galp estabelece a “igualdade de direitos para homens e mulheres não apenas quando começam a trabalhar para a empresa, mas também no momento da promoção”. Ao reconhecer a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza étnica e cultural, a Petrobras diz que “possui normas escritas que proíbem e prevêm medidas disciplinares contra práticas discriminatórias e regulam os processos de admissão e promoção.” A ChevronTexaco protege a orientação sexual de seus funcionários, seja ela qual for. A Shell assegura a diversidade e a igualdade de oportunidades.

Muitos Códigos de CRS fazem referência expressa aos padrões e regras internacionais, tais como a DUDH, as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos (UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with Regard to Human Rights). Em conclusão, a maioria dos Códigos de CRS combate a discriminação através da aplicação de critérios objetivos fundados particularmente no mérito pessoal de seus funcionários.

1.5. Assédio, Abuso e Ações Disciplinares

Os Códigos de CRS do setor de gás e petróleo vedam o assédio e o abuso. Nesse contexto, inclui-se assédio e/ou abuso sexual não apenas quanto ao contato sexual físico mas também em relação aos gestos e linguagens coercitivos, ameaçadores, abusivos ou exploratórios. A ExxonMobil faz referência à definição jurídica de assédio sexual norte-americana, ou seja, “assédio é qualquer conduta não apropriada a qual tenha o propósito ou efeito de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo” ou que “injustamente interfira na performance de trabalho individual”. Diante disso, ela “assegura um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, racial ou outros”. A Odebrecht e a Eni, de modo similar, não toleram condutas que criem uma situação não bem-vinda ou desconfortável ou ainda um ambiente de trabalho hostil, tais como avançadas não bem-vindas ou pedidos de favores sexuais, comentários não apropriados, piadas, intimidações, maus tratos ou contato físico.

Se por um lado, todos os Códigos de CRS proíbem qualquer forma de assédio, por outro, poucas são as empresas do setor de gás e petróleo com procedimentos disciplinares a esse título. Dentre essas exceções, cita-se a ExxonMobil.

2. ASPECTOS HUMANOS E TRABALHISTAS: ENFOQUE INTERNACIONAL

Os tratados e convenções internacionais mais relevantes quanto aos aspectos humanitários são:

- DUDH,
- Convenção dos Direitos da Criança da ONU (CDC),
- Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil,

-
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966),
 - Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1992 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1992),
 - Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Carta de Banjul),
 - Convenção OIT sobre Trabalho Forçado de 1930 (OIT 29),
 - Convenção OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado de 1957 (OIT 105),
 - Convenção OIT sobre a Proibição e a Ação Imediata para a eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999 (OIT 182),
 - Convenção OIT sobre a Idade Mínima de 1973 (OIT 138),
 - Recomendação 146 da OIT sobre Idade Mínima para Admissão no Trabalho 146 (Recomendação OIT 146),
 - Convenção OIT sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização de 1948 (OIT 87),
 - Convenção da OIT sobre Discriminação Relacionada ao Emprego e Ocupação de 1958 (OIT 111),
 - Convenção OIT sobre Remuneração Iguatária de 1951 (OIT 100),
 - Convenção OIT sobre Populações Indígenas e Tribais de 1957 (OIT 107) e
 - Convenção OIT sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, 1989 (OIT 169). parei

Já as diretrizes, normas e padrões de associações de gás e petróleo, associações e organismos internacionais e organizações multilaterais objeto deste estudo são:

- American Petroleum Institute (API),
- Câmara de Comércio Internacional (International Chamber of Commerce – ICC),
- Caux Roundtable Principles for Business (Caux),

-
- Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy),
 - ICC Carta de Negócios sobre Desenvolvimento Sustentável (ICC Business Charter on Sustainable Development),
 - Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos,
 - Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),
 - Princípios Globais Sullivan,
 - Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional (Amnesty International's Human Rights Principles for Companies),
 - Princípios Globais Compactos da ONU (UN Global Compact Principles),
 - Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral (Principles for the Conduct of Company Operations within the Minerals Industry produced by the Mineral Policy Institute),
 - Regional Association of Oil and Natural Gas Companies in Latin America and the Caribbean (ARPEL) e
 - Social Accountability International (SA8000).

A seguir, as cinco subcategorias de aspectos humanitários comuns aos Códigos de CRS passam a ser examinadas sob o prisma internacional.

2.1. Estratégias Gerais de Proteção aos Direitos Humanos

No âmbito internacional, a DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos. Essa é a regra geral. Em particular, pode-se citar utilmente a esse respeito algumas regras e padrões de associações internacionais. A título de exemplo,

os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional recomendam “uma política explícita sobre direitos humanos, incluindo o apoio à Declaração Universal dos Direitos do Homem”. Já o Caux endossa além do “respeito aos direitos humanos”, o respeito “às instituições democráticas”. As Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE encorajam as empresas a “respeitar os direitos humanos, não apenas no trato com seus empregados, mas também no que diz respeito aos terceiros atingidos por suas atividades, de maneira condizente com as obrigações e compromissos internacionais dos governos hospedeiros”. Por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral ressaltam “não apenas as leis aplicáveis nos países em que [as empresas] operam, mas também os Direitos Humanos Internacionais”.

2.2. Trabalho Forçado

A DUDH dispõe em seu artigo 4 que “Ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o trato dos escravos, sob todas as formas, são proibidos”. Seguindo a mesma linha, o artigo 5 da Carta de Banjul proíbe expressamente “Todas as formas de exploração e de aviltamento do homem, nomeadamente a escravidão, o tráfico de pessoas, a tortura física ou moral e as penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes”.

Do mesmo modo, tanto a OIT 29¹ quanto a OIT 105² proíbem o trabalho forçado ou outras formas similares de abuso, tais como a punição física, o abuso de mulheres ou a servidão involuntária.

Os Princípios Globais Compactos da ONU definem trabalho forçado ou compulsório e proclamam “a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório”. No mesmo sentido, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos ressaltam que “empresas transnacionais e outras empresas não devem usar

trabalho forçado ou compulsório, posto que proibido por relevantes instrumentos internacionais e pela legislação nacional, bem como pelos direitos humanos internacionais e pelo direito humanitário.” Já o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE rejeitam, totalmente, o uso de qualquer tipo de trabalho forçado. Por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral “reconhecem que o trabalho forçado é inaceitável” e declaram que as empresas devem banir a “compra de mercadorias produzidas com trabalho forçado ou com o trabalho de detentos”.

2.3. Trabalho Infantil

De acordo com o artigo 1 da CDC, adotada pela resolução 44/25 da Assembléia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989, criança é “todo ser humano com menos de 18 anos de idade, a não ser que a maioria seja alcançada antes, de acordo com a lei aplicável à criança”. Ainda, o artigo 32.1 da CDC estabelece que “Os Estados Partes reconhecem o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja nocivo para sua saúde ou para o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.” Já o artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 determina que os Estados Partes devam garantir a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados.

O Artigo 3 da OIT 182 incumbe aos membros a tarefa de “tomar medidas para assegurar, imediata e eficazmente, a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil como matéria de urgência”, inclusive através da aplicação de sanções penais. Esta convenção encoraja seus membros, também, a levar em conta a importância da educação, na eliminação das piores formas de trabalho infantil. Já a OIT 138 tem por objetivo estabelecer uma “política nacional designada a assegurar a abolição efetiva do trabalho

infantil e aumentar progressivamente a idade mínima para a admissão para emprego ou trabalho em um nível condizente com o completo desenvolvimento físico e mental das pessoas jovens”³. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146 requer a presença na escola da criança até alcançar pelo menos a idade admitida para trabalhar, nos termos da OIT 138.

Com base na OIT 138, o SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas, em geral, a não contratação de trabalho infantil. Caso tal recomendação não possa vir a ser atendida e desde que respeitados os limites de idade mínima para o trabalho infantil, o SA8000 requer então às empresas o estabelecimento de meios adequados para permitir que as crianças freqüentem e permaneçam na escola, inclusive através da concessão de transporte diário da escola para o trabalho. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU utilizam a definição dada pela OIT para idade permitida ao trabalho infantil e proclamam a “abolição efetiva do trabalho infantil”. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.

2.4. Não Discriminação

São princípios fundamentais da DUDH que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e que toda pessoa deva gozar dos direitos previstos pela DUDH “sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento.” Os artigos aqui mencionados, artigos 1 e 2 respectivamente, são os pilares da DUDH, em relação a não discriminação. Mas isso ainda não é tudo. Em particular, o artigo 23(2) da DUDH dispõe que “Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.”

Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a Convenção da ONU sobre os Direitos Políticos das Mulheres de 1953 (CDPM), a Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979 (CEFDM) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1992. Este último, por exemplo, encoraja os Estados Partes a assegurar “a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais.”

No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a esse respeito, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169. Tanto a OIT 111 quanto a OIT 100 visam eliminar a discriminação do acesso ao trabalho, treinamento e remuneração, fundadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento. Já a OIT 107 e a OIT 169 contém disposições específicas sobre povos indígenas, através das quais os Estados Membros são encorajados a fazer todo o possível para prevenir toda forma de discriminação, em particular quanto a admissão ao emprego, a remuneração igual para trabalhos de igual valor, a assistência médica e social, a prevenção de acidentes de trabalho, entre outros aspectos⁴.

Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. O SA8000, como as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, determina que as empresa não devem adotar postura discriminatória, no processo de “contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, rescisão ou aposentadoria, baseada em raça, casta, nacionalidade, religião, incapacidade, gênero, orientação sexual, associação a sindicato, afiliação política ou idade.” Os Princípios Globais Sullivan reafirmam a importância da igualdade de oportunidades aos empregados, em especial quanto aos aspectos relacionados a raça, gênero, idade ou crença religiosa. Os Princípios Globais Compactos da ONU solicitam às empresas que “eliminem a discriminação no emprego”.

Por fim, dentre as associações internacionais, vale citar a ARPEL, que criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre

questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA coloca em evidência o programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN), como um dos esforços mais significativos para incentivar a “participação de negros na indústria do petróleo”.

2.5. Assédio, Abuso e Ações Disciplinares

Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito. Em relação às normas e padrões internacionais, o SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas consideradas inaceitáveis no ambiente de trabalho, tais como, a punição física, o abuso de mulheres, a servidão involuntária, para citar apenas essas.

Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, posto que estes estabelecem políticas específicas para “lidar com o assédio sexual ou racial, proibir o preconceito por nacionalidade, raça ou religião”, bem como, proibir “o uso de punição corporal, coerção física ou mental, ou abuso verbal.”

3. CONFORMIDADE c. NÃO CONFORMIDADE: CÓDIGOS DE CRS E O ENFOQUE INTERNACIONAL

As estratégias gerais de proteção aos direitos humanos presentes nos Códigos de CRS do setor de gás e petróleo estão em conformidade com as regras, padrões, tratados e convenções internacionais. Embora a grande maioria dos Códigos de CRS incluam disposições relativas à proteção dos direitos humanos, poucos deles mencionam como

deverão ser implementadas tais disposições. Esta observação crítica se aplica também às associações internacionais do setor de gás e petróleo.

Quanto ao item trabalho forçado, os Códigos de CRS adotam os princípios estabelecidos na DUDH, na Carta de Banjul, na OIT 29 e na OIT 105, sendo estas duas últimas específicas ao trabalho forçado. Apesar de mencionarem os princípios gerais internacionais, e até mesmo os específicos, os Códigos de CRS não primam pela precisão na determinação de políticas de combate ao trabalho forçado. Seja como for, os Códigos de CRS do setor de gás e petróleo são consistentes com as normas, padrões, convenções e tratados internacionais.

Em geral, todos os Códigos de CRS repugnam o trabalho infantil. Entretanto, praticamente nenhum deles trata das condições que devam ser impostas ao “trabalho infantil”, na forma que é permitida pelas regras, padrões, convenções e tratados internacionais. Diante disso, não se pode afirmar a plena conformidade com a estrutura internacional.

Embora praticamente todos os Códigos de CRS mencionem a importância da não discriminação no ambiente de trabalho, poucos estão plenamente de acordo com as provisões das duas convenções específicas sobre o tema: a OIT 111 e a OIT 100. Não se pode, portanto, concluir pela consistência plena com as regras e padrões internacionais.

Em geral, os Códigos de CRS não admitem qualquer forma de assédio ou abuso. Poucos, porém, fazem referência à ações disciplinares para o combate do assédio ou abuso. Como no enquadramento jurídico internacional não há disposições a respeito de ações disciplinares, pode-se dizer que os Códigos de CRS estão de acordo com as regras e padrões internacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Este estudo teve por objetivo analisar, comparativamente, as interações entre os direitos humanos constantes dos Códigos de CRS de algumas empresas do setor de gás e petróleo com atividades em países emergentes e as normas, padrões, tratados e convenções internacionais. No decorrer deste estudo, tais interações foram examinadas a partir de uma análise comparativa, construída a partir de cinco subcategorias comuns de relações humanitárias presentes nos Códigos de CRS. Constatou-se uma grande uniformização de políticas entre os Códigos de CRS, o que permitiu a identificação do *modus operandi* comum dos Códigos de CRS, necessário à análise da conformidade do seu conjunto com o enquadramento internacional.

Desta compreensão ampliada das interações humanitárias no âmbito internacional, focalizado através dos Códigos de CRS, pode-se afirmar, das cinco subcategorias comuns analisadas, a total consistência em três delas, a saber: estratégias gerais de proteção aos direitos humanos, trabalho forçado, assédio, abuso e ações disciplinares. Ainda dentro desse entendimento ampliado e comparativo, deve-se ressaltar que embora todos os Códigos de CRS repugnem o trabalho infantil, em praticamente nenhum deles estão presentes as condições que devem ser impostas ao trabalho infantil, quando existente. Esta crítica vale também para as subcategorias não discriminação. É importante salientar que a grade comparativa aqui utilizada privilegiou deliberadamente a compreensão internacional dos Códigos de CRS como formadores de estratégias humanitárias das empresas do setor de gás e petróleo com operações em países emergentes. A conformidade da grande maioria dos Códigos de CRS com as regras internacionais é sem dúvida importante. Desta forma, defende-se os Códigos de CRS como um instrumento de melhoria das condições humanitárias, especialmente nos países emergentes. Os Códigos de CRS não são, contudo, o meio único e exclusivo.

De fato, observou-se que para a melhoria dos direitos humanos nas empresas do setor de gás e petróleo, não basta apenas a conformidade das disposições dos seus Códigos de CRS com os padrões, normas, tratados e convenções internacionais. Este é um elemento relevante, mas não é o único fator determinante. Na verdade, somente através de uma abordagem restrita e direcionada que este objetivo será plenamente alcançado.

Não se trata aqui de negar a importância da conformidade dos Códigos de CRS com o enquadramento internacional, mas sim de alertar para a sua insuficiência. Uma compreensão restrita das relações humanitárias constantes dos Códigos de CRS pode ser obtida através de uma análise localizada num determinado país. Assim, a interação entre os direitos humanos constantes dos Códigos de CRS e o âmbito internacional poderia ser confrontada com um ambiente jurídico local. Seguindo essa linha de raciocínio, apontam-se as limitações deste estudo que permitiram a extração de lições para investigações futuras.

- 1) Embora este estudo agregue evidências para a melhoria dos aspectos humanos e trabalhistas dos Códigos de CRS através do seu exame sob o foco das regras internacionais, é fácil constatar como é importante um sistema legal local relativo aos aspectos sociais para um controle maior e efetivo dos Códigos de CRS, visando assim a melhoria das comunidades em que atuam as empresas do setor de gás e petróleo. Em outras palavras, como podem as empresas analisar, controlar, estabelecer regras nos seus Códigos de CRS, regras essas que influenciam a estrutura empresarial dessas empresas e que, concomitantemente, visam atender aos anseios nem sempre convergentes das comunidades em que atuam?
- 2) A compreensão da realidade local no contexto Códigos de CRS-regras jurídicas locais é um dos limites deste trabalho. É fato que os Códigos de CRS têm autonomia restrita apenas pela legislação do país em que as empresas atuam e a análise comparativa realizada com base nas regras internacionais não privilegia o contexto em que os problemas reais ocorrem, nem enfoca os conflitos sociais reais no âmbito jurídico local. Assim, surge a necessidade de contextualizar os resultados aqui obtidos num espaço jurídico-social micro.
- 3) O papel “regulador” dos Códigos de CRS é muito claro. Diante disso, seria relevante analisar até que ponto o direito local da sede das empresas

examinadas influenciou as declarações de conduta constantes dos Códigos de CRS.

- 4) Por fim, mas não por último, é relevante examinar se de fato as regras estabelecidas pelos Códigos de CRS são aplicadas e cumpridas pelas respectivas empresas, para evitar que esses Códigos de CRS sejam apenas declarações de conduta “para inglês ver”.

Feitas essas premissas de base a respeito dos alcances e limites do presente estudo, recomenda-se, por fim, como forma de contribuir para o processo de criação de valor para as empresas e atendimento dos anseios humanitários e trabalhistas das comunidades locais através do enfoque dos Códigos de CRS, que a análise desses aspectos aqui realizada seja inserida num determinado âmbito jurídico e verificadas as origens jurídicas das declarações constantes nos Códigos de CRS de cada uma das empresas analisadas. Com isso, seria possível uma análise dos Códigos de CRS, já emoldurados no âmbito internacional, sob um foco mais restrito, o que poderia resultar em melhorias reais das condições humanas e trabalhistas das comunidades, além de criar valor para as empresas do setor de gás e petróleo.

ANEXO A

Quadro 1 – Códigos de CRS e as regras e padrões internacionais

BP p.l.c. (BP)				
Subcategoria	Código de CRS ⁵	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	<p>“Apoia a crença que os direitos humanos são universais. Eles estão sacramentados na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a qual apoiamos”</p> <p>“... nós aderimos aos princípios de direitos humanos nas operações e nas áreas sob controle”</p> <p>“Esforços para apoiar os direitos humanos podem requerer discussões com parceiros e associações comerciais e com autoridades nos níveis locais, provinciais e nacionais. Isto deve ser conduzido de modo construtivo e sensitivo, consultando com peritos independentes e organizações não governamentais</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.</p>	<p>As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>A BP tem uma preocupação real com estratégias de proteção aos direitos humanos. Esta preocupação está presente em seu Código de CRS e está em conformidade com as regras, padrões, tratados e convenções internacionais. As disposições relativas à proteção dos direitos humanos do Código de CRS da BP não tratam da implementação de tais disposições. Seja como for, pode-se afirmar a conformidade do seu Código de CRS com as normas e padrões internacionais.</p>

	responsáveis ou outras organizações internacionais quando necessário (i.e. Anistia Internacional, Human Rights Watch, Banco Mundial e Nações Unidas).” “Comprometida em respeitar a dignidade humana e os direitos do indivíduo quando fazemos negócios.”			
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	“Não empregará trabalho forçado.” “Tem garantias específicas, através de processo de certificação ética, de que em seus negócios não empregará trabalho forçado.”	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	O Código de CRS da BP reconhece, expressamente, que não será admitido ou empregado o trabalho forçado em suas atividades. Ainda, a BP não apenas não empregará trabalho forçado como também não permitirá que seus fornecedores, e parceiros e contratados o façam. Assim, o Código de CRS está alinhado com a DUDH e as Convenções OIT 29 e 105.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e	Normas e Padrões	Conclusão

		Convenções Internacionais	Internacionais	
Trabalho infantil	<p>“Não empregará trabalho infantil nas suas operações, ou em relação ao fornecimento de bens ou serviços e procurará facilitar a transição para alternativas ao trabalho infantil, tais como, estágios de aprendizado, treinamento e educação.”</p> <p>“Deseja fazer uma contribuição construtiva para reduzir e eliminar o trabalho infantil.”</p> <p>“Tem garantias específicas, através de processo de certificação ética, de que em seus negócios não empregará trabalho infantil</p> <p>“Os maiores contratos estratégicos contem acordos contratuais relativos ao cumprimento das políticas de negócios da BP, inclusive conduta ética.”</p>	<p>A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.</p>	<p>O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.</p>	<p>O Código de CRS da BP traz disposições específicas ao trabalho infantil, bem como aplica tais disposições aos seus fornecedores, parceiros. O Código de CRS está, alinhado com as Convenções OIT 182 e OIT 138, bem como com a CDC.</p>
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Não discriminação	-x-	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é</p>	<p>Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação.</p>	<p>O Código de CRS da BP não traz regras específicas sobre não discriminação. Assim, pode-se</p>

		objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDFM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.	Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).	afirmar a não conformidade com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Assédio, abuso e ações disciplinares	-x-	Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.	O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações	O Código de CRS da BP não trata do tema. Não se pode, portanto, determinar conformidade com padrões internacionais.

			internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.	
--	--	--	--	--

ChevronTexaco Corporation (ChevronTexaco)				
Subcategoria	Código de CRS⁶	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	“Um dos primeiros a assinar oficialmente os novos Princípios Globais Sullivan, que promovem apoio aos direitos humanos, justiça econômica, racial e igualdade de gêneros, desenvolvimento sustentável e saúde no ambiente de trabalho.”	A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.	As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	A ChevronTexaco tem sobre proteção aos direitos humanos. Esta preocupação está presente em seu Código de CRS e está em conformidade com as regras, padrões, tratados e convenções internacionais. As disposições relativas à proteção dos direitos humanos do Código de CRS da ChevronTexaco não tratam da implementação de tais disposições. Seja como for, pode-se afirmar a conformidade do seu Código de CRS com as normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	“De acordo com os princípios Sullivan, opera sem tratamento laboral inaceitável, tais como, abuso físico e servidão involuntária ou outras formas de abuso.”	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de	O Código de CRS da ChevronTexaco reconhece, expressamente, que não será admitido ou empregado o trabalho forçado em suas atividades. Assim, o Código de CRS está alinhado com a DUDH e as Convenções OIT 29

			<p>Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	e 105.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	<p>“De acordo com os princípios Sullivan, opera sem tratamento laboral inaceitável, tal como, exploração infantil.”</p>	<p>A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o</p>	<p>O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.</p>	<p>O Código de CRS da ChevronTexaco traça linhas gerais de proteção contra a exploração do trabalho infantil. O Código de CRS está de acordo com as normas e padrões internacionais. Assim, o Código de CRS está de acordo com a CDC, as Convenções OIT 182 e OIT 138.</p>

		artigo 4 da Recomendação OIT 146.		
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Não discriminação	<p>“Comprometida em seguida as leis, dentro e fora dos EUA, que proíbem a discriminação no ambiente de trabalho (ou seja, na contratação, pagamento, promoção e demissão) em virtude de sexo, raça, cor, estado civil, orientação sexual, religião, nacionalidade ou deficiência”</p> <p>“Tem programas de cotas desenhados para manter igualdade de oportunidade de emprego para mulheres e membros de grupos de minorias raciais e étnicas, deficientes e veteranos deficientes da guerra do Vietnã.”</p> <p>“Aprende com e respeita as culturas nas quais trabalha. Valoriza e demonstra respeito pela particularidade dos indivíduos e das várias perspectivas e talentos que têm.”</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.</p>	<p>Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).</p>	<p>O Código de CRS da ChevronTexaco tem política sobre não discriminação. São traçadas linhas gerais a esse título. Assim, pode-se determinar a real conformidade com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.</p>
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão

<p>Assédio, abuso e ações disciplinares</p>	<p>“Mantém um ambiente de trabalho no qual os empregados podem executar seu trabalho sem assédio físico ou verbal, em virtude de raça, estado civil, orientação sexual, cor, nacionalidade, origem, religião, idade, deficiência ou condição de veterano.”</p> <p>“Importante que todos os funcionários saibam e entendam que nenhuma forma de assédio será tolerada.”</p>	<p>Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.</p>	<p>O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.</p>	<p>O Código de CRS da ChevronTexaco enfatiza a proibição ao assédio e abuso no ambiente de trabalho. O Código de CRS pode ser considerado como consistente com as normas e padrões internacionais a esse respeito. Não há tratados ou convenções internacionais.</p>
--	--	--	--	--

ENI S.p.A (Eni)				
Subcategoria	Código de CRS⁷	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	<p>“Ao conduzir suas atividades como uma empresa internacional, a Eni trata da proteção dos direitos humanos e laborais, da segurança e do ambiente, bem como do sistema de valores e princípios relativos à transparência, integridade, eficiência de energia e desenvolvimento sustentável, como evidenciado pelas instituições internacionais e convenções.”</p> <p>“Ciente de que somente através do entendimento mútuo é possível perseguir um objetivo em direção ao desenvolvimento e ao crescimento, o que também diz respeito aos direitos das comunidades e de suas identidades social, cultural e ambiental.”</p>	A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.	As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	A Eni tem estratégia para proteção aos direitos humanos. Quase todas as organizações e associações internacionais e multilaterais tratam do tema. Dada a natureza das declarações constantes de seu Código de CRS, pode-se determinar a conformidade com as convenções ou tratados internacionais e com as normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão

		Internacionais		
Trabalho Forçado	<p>“Trabalho forçado é proibido; seja ele feito por escravos ou prisioneiros.”</p> <p>“Comprometida com a prática de suas atividades no âmbito da Declaração Universal dos Direitos do Homem, das Convenções fundamentais da OIT e das Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, em especial em relação aos tópicos relativos à rejeição ao trabalho forçado.”</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.</p>	<p>As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>A proibição ao trabalho forçado é reconhecida como um fator substancial de política de responsabilidade social no Código de CRS da Eni. Diante disso, é possível examinar a consistência do Código de CRS com os tratados e convenções internacionais, bem como afirmar que o Código de CRS da Eni está em conformidade com as normas e padrões internacionais.</p>
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	<p>“Trabalho infantil é proibido, especialmente nas suas formas mais extenuantes e deve ser salvaguardado o direito da criança de terminar seu desenvolvimento e educação.”</p> <p>“Comprometida com a prática de suas atividades no âmbito da Declaração Universal dos</p>	<p>A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de</p>	<p>O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência</p>	<p>O Código de CRS da Eni proíbe o trabalho infantil. O Código de CRS está de acordo com as normas e padrões internacionais. O Códigos de CRS da Eni está alinhado com a Convenção OIT 182 e com a OIT 138 e, especialmente, com a CDC.</p>

	Direitos do Homem, das Convenções fundamentais da OIT e das Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, em especial em relação aos tópicos relativos à rejeição ao trabalho infantil.”	atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	ao trabalho infantil.	
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Não discriminação	<p>“Oferece oportunidades iguais para todos os funcionários, fazendo com que cada um deles receba um tratamento justo, baseado no mérito, sem discriminação de qualquer forma.”</p> <p>“Funcionários não podem ser discriminados com base em raça, sexo, credo religioso, opinião política ou origem social. Homens e mulheres devem receber tratamento igual em relação a salário para trabalho de igual valor e devem ser aplicados os princípios de igualdade de oportunidades.”</p> <p>“Comprometida com a prática de suas atividades no âmbito da Declaração</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.</p>	<p>Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).</p>	<p>O Código de CRS da Eni tem uma política sobre não discriminação específica e completa. O Código de CRS está em conformidade com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.</p>

	Universal dos Direitos do Homem, das Convenções fundamentais da OIT e das Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, em especial em relação aos tópicos relativos à rejeição a todas as formas de discriminação.”			
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Assédio, abuso e ações disciplinares	<p>“... não haverá assédio nas relações pessoais, sejam elas dentro ou fora da empresa.”</p> <p>“Assédio é fruto de um ambiente intimidador, hostil ou isolador para um ou mais funcionários; injustificada interferência na execução do trabalho dos outros; ...”</p> <p>“Assédio sexual não será tolerado.”</p>	Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.	O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.	O Código de CRS da Eni enfatiza a vedação ao assédio e abuso. O Código de CRS pode ser considerado como consistente com as normas e padrões internacionais a esse respeito. Não há tratados ou convenções internacionais.

Exxon Mobil Corporation (ExxonMobil)				
Subcategoria	Código de CRS⁸	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	<p>“Manterá os mais altos padrões éticos, obedecerá toda a legislação e regulamentação aplicável e respeito às culturas locais e nacionais.”</p> <p>“Padrões de Conduta dos Negócios estabelecem o tom para conduta das atividades em cada local Exxon Mobil no mundo. Acreditamos que sejam consistentes com o espírito e a intenção dos princípios previstos na Declaração dos Direitos do Homem, na medida em que tais disposições da Declaração, adotadas pelos governos, são relevantes para as empresa privadas.”</p>	A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.	As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	A ExxonMobil tem uma política geral sobre proteção aos direitos humanos. Todas as organizações e associações internacionais e multilaterais tratam do tema. É possível afirmar a consistência do Código de CRS com as normas e padrões internacionais, bem como com a DUDH.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	<p>“Condena a violação aos direitos humanos sob qualquer forma.”</p> <p>“... todos os empregados e</p>	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU	O Código de CRS da ExxonMobil reconhece, em particular, a importância de proibir qualquer violação aos direitos

	contratantes – bem como forças policiais e militares que prestam serviços de segurança às nossas instalações – que não serão toleradas violações aos direitos humanos nas nossas premissas.”	quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	humanos, inclusive em relação aos responsáveis pela segurança. Entretanto, não faz menção expressa ao trabalho forçado. Diante disso, pode-se concluir a conformidade do Código de CRS com os tratados e convenções internacionais, bem como, com as normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	“Condena a violação aos direitos humanos sob qualquer forma.” “... todos os empregados e contratantes – bem como forças policiais e militares que prestam serviços de segurança às nossas instalações – que não serão toleradas violações aos direitos humanos nas nossas premissas.”	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.	O Código de CRS da ExxonMobil traz políticas genéricas sobre proteção aos direitos humanos. Não é feita referência ao trabalho infantil, apesar do âmbito internacional dar grande importância a esse título. Dada a generalidade das declarações, não se pode afirmar a conformidade do Código de CRS com a CDC e com as Convenções OIT 182 e OIT 138.

		sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.		
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Não discriminação	<p>“dar oportunidade igual de trabalho, de acordo com a legislação aplicável e aos indivíduos que são qualificados para desempenhar os postos de emprego, independentemente e de raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, cidadania, idade, estado civil, deficiência física ou mental, veteranos ou outros status legalmente protegidos.”</p> <p>“Administra suas políticas de pessoal, programas e práticas de modo não discriminatório em todos os aspectos da relação de emprego, inclusive em relação ao recrutamento, contratação, tipo de trabalho, promoção, transferência, rescisão, salário e seleção para treinamento.”</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.</p>	<p>Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).</p>	<p>A ExxonMobil tem política sobre não discriminação. Diante disso, seu Código de CRS tenta evitar qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho. Assim, pode-se afirmar conformidade com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.</p>
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão

<p>Assédio, abuso e ações disciplinares</p>	<p>“Assegura um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, racial ou outra forma de assédio.” “Assédio é uma conduta inadequada que tem por objetivo ou efeito: ■ Criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil e agressivo; ■ Interferir, de modo não razoável, com o desempenho do trabalho do indivíduo; ou ■ Afetar a oportunidade de trabalho do indivíduo.” “Assédio não será tolerado. Formas de assédio, incluem, mas não estão limitadas a, avanços não bem vindos orais ou físicos e materiais, declarações ou notas de outra forma derogatória ou discriminatória.” “Todos os empregados, incluindo os supervisores, administradores e gerentes, estarão sujeitos a ações disciplinares, que podem ir até a rescisão do contrato de trabalho por qualquer ato de assédio.”</p>	<p>Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.</p>	<p>O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.</p>	<p>O Código de CRS da ExxonMobil trata de assédio e abuso. É dada especial atenção as ações disciplinares. Não há tratados ou convenções internacionais. O Código de CRS está em consonância com as normas e padrões internacionais a esse respeito, sendo um dos poucos Códigos que dispõe a respeito de medidas disciplinares em casos de assédio ou abuso.</p>
--	--	--	--	---

Galp Energia (Galp)				
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	-x-	A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.	As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	O Código de CRS da Galp não trata de estratégias gerais de proteção aos direitos humanos. Diante disso, não é possível determinar conformidade do seu Código de CRS com as normas e padrões internacionais e, em particular, com a DUDH.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	-x-	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos	O Código de CRS da Galp não trata de estratégias gerais de proteção aos direitos humanos. Diante disso, não é possível determinar conformidade do seu Código de CRS com as normas e padrões internacionais e, em particular, com a DUDH e as Convenções da OIT.

			para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	-x-	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.	O Código de CRS da Galp não trata deste aspecto, apesar da existência de tratados e convenções internacionais, bem como regras e padrões internacionais. Assim, o Código de CRS da Galp não está de acordo com as normas e padrões internacionais, nem está alinhado com a Convenção OIT 182 e, especialmente, com a OIT 138.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão

<p>Não discriminação</p>	<p>“... igualdade de direitos para homens e mulheres não apenas quando começam a trabalhar para a empresa, mas também no momento da promoção”</p> <p>“A Galp Energia apoia o "Ano Europeu das Pessoas com Deficiência - 2003". Esta iniciativa visa promover a aplicação dos princípios da não discriminação e Integração das pessoas com deficiência, nomeadamente através dos seguintes princípios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar para os direitos e para a mudança de atitudes face às pessoas com deficiência e para a heterogeneidade dos tipos de deficiência e múltiplas formas de deficiência; - Incentivar a reflexão e o debate sobre as medidas necessárias à promoção da igualdade de oportunidades e melhoria da qualidade de vida para as pessoas com deficiência; - Promover a igualdade de direitos entre homens e 	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.</p>	<p>Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).</p>	<p>O Código de CRS da Galp trata especificamente da discriminação, particularmente em relação ao deficiente. Apesar da generalidade de suas disposições, pode-se afirmar que o Código de CRS está em conformidade com os tratados e convenções internacionais, bem como regras e padrões internacionais.</p>
---------------------------------	---	---	--	--

	mulheres com deficiência; - Reforçar a cooperação com a comunicação social e promover o intercâmbio de experiências, boas práticas e de estratégias eficazes concebidas aos níveis local, regional e nacional; - Melhorar a divulgação dos meios e recursos disponíveis que permitam às pessoas com deficiência a livre escolha do seu modo de vida e promover uma representação positiva destas.”			
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Assédio, abuso e ações disciplinares	-x-	Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.	O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações	O Código de CRS da Galp não trata deste tema. Não há como determinar conformidade com o âmbito internacional.

			internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.	
--	--	--	--	--

Odebrecht S.A. (Odebrecht)				
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	<p>“Os princípios da TEO constituem os fundamentos das referências culturais e éticas para a condução dos negócios, no âmbito da Organização Odebrecht. Todos os Integrantes da Organização têm o dever de agir como Curadores desses princípios, que constituem o cerne do Patrimônio Intangível dos Acionistas. Essas referências culturais e éticas de forma alguma constituem-se em "camisa-de-força" para tolher a iniciativa, a criatividade e o estilo do Ser Humano que as aceita e pratica. Ao contrário, destinam-se a potencializar a capacidade individual e a permitir que cada um imprima sua marca pessoal sobre os fatos e os atos da vida empresarial.”</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.</p>	<p>As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>A Odebrecht traça linhas gerais sobre estratégias de proteção aos direitos humanos. Como as declarações são muito genéricas, é difícil determinar a conformidade com o âmbito internacional.</p>
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão

		Internacionais		
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	-x-	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	O Código de CRS da Odebrecht não trata de trabalho forçado. Não há como determinar conformidade com o enquadramento internacional.
Trabalho infantil	-x-	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência	O Código de CRS da Odebrecht enfatiza o respeito pelos direitos indígenas, bem como o atendimento dos requisitos impostos pela IFC. O Código de CRS está de acordo com as normas e padrões internacionais e está alinhado com a Convenção OIT 107 e, especialmente, com a OIT 169 e, sem dúvida, também

		atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	ao trabalho infantil.	com a DUDH.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Não discriminação	inclui “peso, altura ou condições físicas”, como critérios de não discriminação	A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.	Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).	O Código de CRS da Odebrecht trata, em linhas gerais, sobre discriminação. As disposições do Código de CRS da Odebrecht estão em conformidade com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e	Normas e Padrões	Conclusão

		Convenções Internacionais	Internacionais	
Assédio, abuso e ações disciplinares	“... líderes devem garantir um ambiente de trabalho livre de insinuações ou restrições para evitar qualquer tipo de desconforto pessoal.”	Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.	O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.	O Código de CRS da Odebrecht enfatiza um ambiente de trabalho livre de assédio e abusos. Não há tratados ou convenções internacionais. O Código de CRS da Odebrecht pode ser considerado como consistente com as regras e padrões internacionais.

Petróleo Brasileiro SA (Petrobras)				
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	<p>“A Petrobras é uma empresa comprometida com os princípios de responsabilidade social. A empresa incorporou a seus negócios os conceitos básicos de direitos humanos, trabalho e meio ambiente, e aderiu ao Global Compact, uma das mais importantes forças de responsabilidade corporativa no mundo.”</p> <p>“... parte da visão de negócios da companhia uma atuação responsável com o objetivo de cumprir sua função social e econômica”.</p> <p>“O respeito aos direitos humanos pauta as ações da Petrobras desde o relacionamento com seus empregados até a tomada de decisões de investimento social. A área de Recursos Humanos afirma sua atenção aos direitos humanos ao estabelecer</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.</p>	<p>As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>A Petrobras traça linhas gerais sobre proteção aos direitos humanos. Quase todas as organizações e associações internacionais e multilaterais tratam do tema. Diante disso, é possível determinar conformidade do seu Código de CRS com as convenções ou tratados internacionais e com as normas e padrões internacionais.</p>

	<p>como política que a Empresa deve “promover práticas e processos de gestão que levem à satisfação no trabalho e ao comprometimento de todos os empregados com as metas e os princípios éticos do Sistema Petrobras”.</p> <p>“Em 2003, 704 empregados da holding responsáveis pela segurança patrimonial receberam, durante uma semana, treinamento em direitos humanos equivalente a 40 horas/aula.”</p>			
	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	<p>“Promover a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;”</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.</p>	<p>As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações</p>	<p>O Código de CRS da Petrobras veda o trabalho forçado. O Código de CRS está em conformidade com o âmbito internacional.</p>

			para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	“Promover a abolição efetiva do trabalho infantil”	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.	A Petrobras faz referência ao trabalho infantil no seu Código de CRS. Diante disso, pode-se afirmar conformidade com as normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Não discriminação	“Promover a eliminação da	A DUDH é o pilar fundamental a esse	Quase todas as diretrizes e padrões	A Petrobras faz referência a não

	discriminação com relação ao emprego e a ocupação.” “Conforme o Código de Ética, os empregados do Sistema Petrobras devem “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. As violações aos Princípios Éticos ou ao Código de Conduta são passíveis de aplicação de medidas disciplinares, previstas nas normas das empresas que compõem o Sistema Petrobras. São aplicados também os requisitos da norma SA-8000, que orienta a não adoção de práticas discriminatórias.” “O Projeto Sem Barreiras, da UN-BC (Unidade de Negócio da Bacia de Campos), é um bom exemplo do tratamento dado pela Petrobras à questão da diversidade.”	título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.	internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).	discriminação no seu Código de CRS. Diante disso, pode-se afirmar conformidade com as normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Assédio, abuso e ações disciplinares	“São aplicados também os	Não há tratados ou convenções	O SA8000 recomenda às	O Código de CRS da Petrobras

	<p>requisitos da norma SA-8000, que orienta a não adoção de práticas discriminatórias.” “O ingresso na Petrobras se dá por concurso público. Não há distinção de nenhuma natureza. Todos os inscritos têm seus direitos assegurados.”</p>	<p>internacionais a esse respeito.</p>	<p>empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.</p>	<p>ênfatiza a proteção contra o assédio, abuso e medidas disciplinares. Não há tratados ou convenções internacionais. O Código de CRS da Petrobras está de acordo com as regras e padrões internacionais.</p>
--	--	--	--	---

The Royal Dutch/ Shell Group of Companies (Shell)				
Subcategoria	Código de CRS⁹	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	“Respeita os direitos humanos de seus funcionários. Dá a seus funcionários condições de trabalho boas e seguras ... Promove o desenvolvimento e a melhor utilização do talento humano e igualdade de oportunidade ...”	A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.	As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	A Shell tem uma política geral sobre proteção aos direitos humanos. Quase todas as organizações e associações internacionais e multilaterais tratam do tema. Pode-se determinar conformidade do Código de CRS da Shell com as normas e padrões internacionais, bem como com as convenções e tratados internacionais.
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	-x-	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os	O Código de CRS da Shell não traz declarações a esse título. Logo, não há conformidade com o âmbito internacional.

			Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	“... evitando trabalho infantil como parte de um programa mais amplo de treinamento e gestão de procedimentos” “Gerou impacto positivo lutar contra trabalho infantil no Brasil.”	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.	O Código de CRS está de acordo com as normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e	Normas e Padrões	Conclusão

		Convenções Internacionais	Internacionais	
Não discriminação	“Compromisso de dar a todos os empregados oportunidade para desenvolver suas competências, de acordo com nossas necessidades de negócio e o potencial dos empregados.” “Desenvolveu mecanismos para encorajar e trilhar progresso na área da diversidade e igualdade de oportunidade.”	A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDFM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.	Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).	O Código de CRS da Shell trata dos aspectos relacionados a não discriminação. De um modo geral, pode-se determinar conformidade deste Código de CRS com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Assédio, abuso e ações disciplinares	-x-	Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.	O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já	Não há como determinar conformidade, dada a ausência de disposição no Código de CRS a esse título.

			os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve- se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.	
--	--	--	---	--

Statoil ASA (Statoil)				
Subcategoria	Código de CRS¹⁰	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos	“... observa e promove padrões fundamentais para os direitos humanos e o meio ambiente.”	A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.	As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	A Statoil tem uma preocupação com os direitos humanos. Pode-se assim determinar conformidade com o enquadramento internacional.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho Forçado	“Comprometida em estabelecer um padrão trabalhista, o qual acreditamos deva ser aplicado universalmente, independentemente e do nível de desenvolvimento do país, inclusive liberdade de trabalho escravo.”	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos	O Código de CRS da Statoil reconhece a importância dos direitos humanos e faz referência a impossibilidade de trabalho forçado. Diante disso, pode-se determinar a conformidade do Código de CRS no âmbito internacional.

			para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.	
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Trabalho infantil	“Comprometida em estabelecer um padrão trabalhista, o qual acreditamos deva ser aplicado universalmente, independentemente e do nível de desenvolvimento do país, inclusive eliminação do trabalho infantil.”	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.	O Código de CRS da Statoil menciona a relevância da eliminação do trabalho infantil. O Código de CRS está de acordo com as regras e padrões internacionais, bem como com a CDC.
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão

Não discriminação	<p>“... diversidade de idade, gênero e cultural.”</p> <p>“... grande diversidade ajudará no ambiente dos negócios, que é de mais a mais complexo e global.”</p> <p>“Statoil tem 15% de mulheres em posição de gestão em todos os níveis da empresa, embora o objetivo seja atingir 20%.”</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDFM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.</p>	<p>Quase todas as diretrizes e padrões internacionais examinados tratam do tema discriminação. Citam-se a esse título, o SA8000, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, os Princípios Globais Sullivan, os Globais Compactos da ONU. A ARPEL criou um grupo de trabalho sobre gêneros para maior especialização e desenvolvimento sobre questões relacionadas ao tema. De modo similar, a SAPIA com um programa de Habilitação Econômica dos Negros (HEN).</p>	<p>O Código de CRS da Statoil traz disposições sobre não discriminação. Assim, pode-se afirmar a conformidade com os tratados, convenções, normas e padrões internacionais.</p>
Subcategoria	Código de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão
Assédio, abuso e ações disciplinares	<p>“Na Noruega, 80% dos nossos empregados estão associados a um sindicato. Casos sobre este tema são resolvidos através de diálogo com os sindicatos.”</p>	<p>Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.</p>	<p>O SA8000 recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan</p>	<p>O Código de CRS da Statoil trata do assédio e abuso, de forma genérica. A Statoil enfatiza a participação dos sindicatos para resolução de conflitos. Não há tratados ou convenções internacionais. O Código de CRS está em consonância com as normas e padrões internacionais a esse</p>

			<p>definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.</p>	<p>respeito.</p>
--	--	--	---	------------------

CONCLUSÃO GERAL				
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão Final
<p>Estratégias gerais de proteção aos direitos humanos</p>	<p>A maior parte dos Códigos de CRS traça linhas gerais para a avaliação de impacto social. Nesse sentido, a ExxonMobil faz uma “avaliação de impacto social e ambiental”, para os novos projetos. Já a BP “considera o impacto dos grandes investimentos nas comunidades locais e indígenas, na infra-estrutura local [...]”. A Odebrecht tem por meta “contribuir para o desenvolvimento socioeconômico, tecnológico e</p>	<p>A DUDH é o pilar fundamental de qualquer política de proteção aos direitos humanos.</p>	<p>As regras e padrões de associações internacionais mais relevantes a esse título são os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional, o Caux, as Orientações para as Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>As estratégias gerais de proteção aos direitos humanos presentes nos Códigos de CRS do setor de gás e petróleo estão em conformidade com as regras, padrões, tratados e convenções internacionais. A grande maioria dos Códigos de CRS inclui disposições relativas à proteção dos direitos humanos, poucos porém mencionam como deverão ser implementadas tais disposições. Esta observação crítica se aplica também às associações</p>

	empresarial nos setores e países onde atua”. Do mesmo modo, a Petrobras considera como “parte da visão de negócios da companhia uma atuação responsável com o objetivo de cumprir sua função social e econômica”. A Shell criou uma “Unidade de Administração de Desempenho Social (UADS) para dar apoio a seus esforços de melhorar o desempenho social”. Os Códigos de CRS da ChevronTexaco, e da Galp não tratam desse aspecto.			internacionais do setor de gás e petróleo.
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão Final
Trabalho Forçado	A maioria dos códigos de CRS traz declarações genéricas sobre políticas de participação pública/comunidade. Em particular, eles reconhecem a importância da cooperação, da consulta e do diálogo com todas as partes interessadas (<i>stakeholders</i>). A Shell diz que “influência – e é influenciada por – diferentes e variados grupos de	A DUDH é o pilar fundamental a esse título. No mesmo sentido, a Carta de Banjul. Mais especificamente, tanto a OIT 29 quanto a OIT 105 proíbem o trabalho forçado.	As principais recomendações dos organismos multilaterais são os Princípios Globais Compactos da ONU, as Normas da ONU sobre Responsabilidades de Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios com Relação aos Direitos Humanos, o SA8000, os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional e as Orientações	Os Códigos de CRS adotam os princípios estabelecidos na DUDH, na Carta de Banjul, na OIT 29 e na OIT 105. Apesar de mencionarem os princípios gerais internacionais, e até mesmo os específicos, os Códigos de CRS não primam pela precisão na determinação de políticas de combate ao trabalho forçado. Esta observação crítica se aplica também às associações

	<p>para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>internacionais do setor de gás e petróleo. Seja como for, os Códigos de CRS do setor de gás e petróleo são consistentes com as normas, padrões, convenções e tratados internacionais.</p>
	<p>para as Empresas Multinacionais da OCDE, e, por fim, os Princípios de Conduta para as Operações das Empresas da Indústria Mineral elaboradas pelo Instituto de Política Mineral.</p>	<p>internacionais do setor de gás e petróleo. Seja como for, os Códigos de CRS do setor de gás e petróleo são consistentes com as normas, padrões, convenções e tratados internacionais.</p>

Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão Final
Trabalho infantil	A maior parte dos Códigos de CRS enfatiza o respeito pelas culturas, religiões, valores e tradições, costumes, diversidade étnica, terras e outros direitos relacionados aos povos indígenas. Alguns deles têm políticas gerais. A ExxonMobil declara Ter “profundo respeito e compreensão pelas pessoas e pelas culturas diferentes”. A ChevronTexaco e a Shell incluem os Princípios Sullivan, nos seus Códigos de CRS. Outros Códigos de CRS, por outro lado, têm diretrizes muito mais específicas. A BP diz que “manterá contato com o governo e com as ONGs responsáveis, afim de respeitar a terra e outros direitos dos povos indígenas”. Os Códigos de CRS da Galp e da Petrobras não fazem referência aos povos indígenas.	A CDC proclama a proteção da criança contra a exploração econômica (artigo 32.1). O artigo 3 do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à Venda de Crianças, Prostituição Infantil e Pornografia Infantil de 2000 garante a plena abrangência no âmbito penal de atos relacionados à venda de crianças e sua submissão a trabalhos forçados. Ainda, a OIT 182 visa proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil, através de sanções penais. No mesmo sentido, a OIT 138. Seguindo a linha de atuação da OIT 138, o artigo 4 da Recomendação OIT 146.	O SA8000 define a idade mínima para a criança poder participar do mercado de trabalho e recomenda às empresas a não contratação de trabalho infantil. De maneira similar, os Princípios Globais Compactos da ONU. As associações internacionais API, ARPEL, CAPP e SAPIA não fazem qualquer referência ao trabalho infantil.	Todos os Códigos de CRS repugnam o trabalho infantil. Entretanto, poucos Códigos de CRS e praticamente nenhuma das associações internacionais trata das condições que devam ser impostas ao “trabalho infantil”, na forma que é permitida pelas regras, padrões, convenções e tratados internacionais. Diante disso, não se pode afirmar a plena conformidade com a estrutura internacional.
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão Final
Não discriminação	Quase todos os	A DUDH é o pilar	O SA8000	Quase todos os

	Códigos de CRS mencionam a importância da não discriminação no ambiente de trabalho.	fundamental a esse título (artigos 1 e 2 e 23(2)). Além da DUDH, o tema não discriminação é objeto de várias convenções internacionais, tais como a CDPM, CEFDM e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No âmbito das convenções da OIT, citam-se, a OIT 111, a OIT 100, a OIT 107 e a OIT 169.	recomenda às empresas que não “encorajem ou apoiem o uso de punição corporal, coerção física ou mental e abuso verbal”, e que não permitam qualquer forma de comportamento sexual coercitivo, ameaçador, abusivo ou exploratório. Já os Princípios Globais Sullivan definem comportamentos e condutas inaceitáveis no ambiente de trabalho. Dentre as associações internacionais, deve-se ressaltar os Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional.	Códigos de CRS mencionam a importância da não discriminação no ambiente de trabalho. Entretanto, poucos estão plenamente de acordo com as disposições da OIT 111 e da OIT 100. Não se pode, portanto, concluir pela consistência plena com as regras e padrões internacionais.
Subcategoria	Códigos de CRS	Tratados e Convenções Internacionais	Normas e Padrões Internacionais	Conclusão Final
Assédio, abuso e ações disciplinares	Todos os Códigos de CRS têm políticas que enfatizam o investimento em desenvolvimento econômico. Alguns Códigos de CRS declaram doações a esforços humanitários locais. Outros dirigem seus esforços ao desenvolvimento econômico e social sustentável. Outros, ainda, possuem políticas enfatizando iniciativas	Não há tratados ou convenções internacionais a esse respeito.	Os OECD Guidelines “encorajam a criação de mão-de-obra local através de uma cooperação próxima com a comunidade local”. Os Caux mencionam “doações para obras de caridade, contribuições educacional e cultural, e a participação dos empregados nos negócios comunitários e cívicos”.	Não há tratados ou convenções internacionais. Os Códigos de CRS não admitem qualquer forma de assédio ou abuso. Poucos, porém, fazem referência à ações disciplinares para o combate do assédio ou abuso. Como no enquadramento jurídico internacional não há disposições a respeito de ações disciplinares, pode-se dizer que os Códigos de CRS estão de acordo com

	específicas, tais como treinamento e contratação de empregados oriundos da força de trabalho local.			as regras e padrões internacionais.
--	---	--	--	-------------------------------------

Referências

- ABOLITION OF FORCED LABOUR CONVENTION, 1957 (ILO 105). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C105>. Acesso em: 23 de março de 2004.
- AMERICAN PETROLEUM INSTITUTE. Disponível em: <http://api-ec.api.org/newsplashpage/index.cfm>. Acesso em: 23 de março de 2004.
- AMNESTY INTERNATIONAL'S HUMAN RIGHTS PRINCIPLES FOR COMPANIES (Princípios de Direitos Humanos para as Empresas da Anistia Internacional). Disponível em: <http://web.amnesty.org/library/index/engACT700011998?open&of=eng-398>. Acesso em: 24 de março de 2004.
- CARTA AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/africa/banjul.htm>. Acesso em: 24 de abril de 2004.
- CANADIAN ASSOCIATION OF PETROLEUM PRODUCERS. Disponível em: <http://www.capp.ca>. Acesso em: 22 de março de 2004.
- CAUX ROUNDTABLE PRINCIPLES FOR BUSINESS. Disponível em: <http://www.cauxroundtable.org/principles.html>. Acesso em: 17 de março de 2004.
- CONVENÇÃO DOS DIREITOS DA CRIANÇA DA ONU. Disponível em: <http://www.childrensworld.org/wcpswe/childrensrights/barnkonventionen/portugisiska/barnkonventionen2.asp>. Acesso em: 22 de março de 2004.
- DAHL, J. e GRAY, A. Indigenous Peoples keep the UN Declaration Intact for a second year. *The Indigenous World 1996-1997*, IWGIA Copenhagen 1997.
- DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948. Disponível em: http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/gpdh/ddh_bib_inter_universal.htm. Acesso em: 17 de março de 2004.
- DISCRIMINATION (EMPLOYMENT AND OCCUPATION) CONVENTION, 1958 (ILO 111). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>. Acesso em: 27 de março de 2004.
- EQUAL REMUNERATION CONVENTION, 1951 (ILO 100). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>. Acesso em: 29 de março de 2004.

-
- FORCED LABOUR CONVENTION, 1930 – ILO 29. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029>.
 - FREEDOM OF ASSOCIATION AND PROTECTION OF THE RIGHT TO ORGANIZE CONVENTION, 1948 (ILO 87). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - GLOBAL SULLIVAN PRINCIPLES. Disponível em: <http://globalsullivanprinciples.org/principles.htm>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - ICC BUSINESS CHARTER ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT. Disponível em: http://www.iccwbo.org/home/environment_and_energy/charter.asp. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - INDIGENOUS AND TRIBAL POPULATIONS CONVENTION, 1957. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - INDIGENOUS AND TRIBAL PEOPLES CONVENTION, 1989. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - MINIMUM AGE CONVENTION, 1973 (ILO 138). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - MINIMUM AGE RECOMMENDATION, 1973 (Recommendation 146). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - NORMS ON THE RESPONSIBILITIES OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES WITH REGARD TO HUMAN RIGHTS. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/64155e7e8141b38cc1256d63002c55e8?Opendocument>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES. Disponível em: http://www.oecd.org/department/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS, 1966. Disponível em: http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/gpdh/ddh_bib_inter_pacto.htm. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1992. Disponível em: http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/gpdh/ddh_bib_inter_pactosocial.htm. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - PRINCIPLES FOR THE CONDUCT OF COMPANY OPERATIONS WITHIN THE MINERALS INDUSTRY PRODUCED BY THE MINERAL POLICY INSTITUTE.

- Disponível em: http://www.natural-resources.org/minerals/generalforum/csr/docs/csr/_Toc433077663. Acesso em: 17 de março de 2004.
- PROTOCOLO FACULTATIVO À CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA RELATIVO À VENDA DE CRIANÇAS, PROSTITUIÇÃO INFANTIL E PORNOGRAFIA INFANTIL. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/protocolo-crian%E7as2.html>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - REGIONAL ASSOCIATION OF OIL AND NATURAL GAS COMPANIES IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. Disponível em: <http://wps.arpel.org/wps/portal>. Acesso em: 20 de abril de 2004.
 - RIGHT TO ORGANIZE AND COLLECTIVE BARGAINING CONVENTION, 1949 (ILO 98). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SA8000). Disponível em: <http://www.sa-intl.org/SA8000/SA8000.htm>. Acesso em: 23 de abril de 2004.
 - SOUTH AFRICAN PETROLEUM INDUSTRY ASSOCIATION. Disponível em: <http://www.mbendi.co.za/sapia>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/sources/mne.htm>. Acesso em: 17 de março de 2004.
 - UN GLOBAL COMPACT PRINCIPLES. Disponível em: <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>. Acesso em: 26 de março de 2004.
 - UN NORMS ON THE RESPONSIBILITIES OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES WITH REGARD TO HUMAN RIGHTS. Disponível em: <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/64155e7e8141b38cc1256d63002c55e8?Opendocument>. Acesso em: 26 de março de 2004.
 - WORST FORMS OF CHILD LABOUR CONVENTION, 1999 (ILO 182). Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182>. Acesso em: 17 de março de 2004.

Sites das empresas do setor de gás e petróleo

- *BP p.l.c. (BP)*. Disponível em: <http://www.bp.com/home.do>. Acesso em: 16 de março de 2004.

- *ChevronTexaco Corporation (ChevronTexaco)*. Disponível em: <http://www.chevrontexaco.com>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *Eni S.p.A (Eni)*. Disponível em: <http://www.eni.it>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *Exxon Mobil Corporation (Exxon Mobil)*. Disponível em: <http://www.exxonmobil.com/corporate>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *Odebrecht S.A. (Odebrecht)*. Disponível em: <http://www.odebrecht.com.br>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *Galp Energia (Galp)*. Disponível em: <http://www.galpenergia.com>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *Petróleo Brasileiro SA (Petrobras)*. Disponível em: <http://www2.petrobras.com.br>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *Statoil ASA (Statoil)*. Disponível em: <http://www.statoil.com>. Acesso em: 16 de março de 2004.
- *The Royal Dutch/ Shell Group of Companies (Shell)*. Disponível em: <http://www.shell.com>. Acesso em: 16 de março de 2004.

¹ O artigo 2 da OIT 29 diz que trabalho forçado compulsório é “todo trabalho ou serviço que seja exigido de qualquer pessoa sob ameaça de qualquer penalidade ou para o qual a pessoa não tenha se oferecido voluntariamente”. Ainda, este mesmo artigo clama pela supressão de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório e define, detalhadamente, o que não deve ser incluído na expressão “trabalho forçado ou compulsório.”

² Os artigos 1 e 2 da OIT 105 determinam que os membros devem “suprimir e não fazer uso de qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório” e “tomar medidas efetivas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado e compulsório.”

³ V. artigo 1 da OIT 138.

⁴ A OIT 107 foi substituída pela OIT 169. A ratificação da OIT 169 pelos países que anteriormente ratificaram a OIT 107 corresponde à uma renúncia desta última. Para os países que ainda não ratificaram a OIT 169, a OIT 107 continua em vigor.

⁵ Tradução livre do inglês para o português.

⁶ Tradução livre do inglês para o português.

⁷ Tradução livre do italiano para o português.

⁸ Tradução livre do inglês para o português.

⁹ Tradução livre do inglês para o português.

¹⁰ Tradução livre do inglês para o português.